

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS / HUMAN RIGHTS POLICY

POL-DES-008 · Versión 01 · Proceso: Direccionamiento Estratégico · Sistema Integrado de Gestión HSEQ

Código	POL-DES-008	Versión	01
Tipo de documento	Política / Policy	Fecha de emisión	2026-07-24
Proceso	Direccionamiento Estratégico	Clasificación	Público / Public

1. OBJETIVO Y COMPROMISO / OBJECTIVE AND COMMITMENT

La Gerencia General de CONSTRUCCIONES Y SERVICIOS MARINELAND S.A.S. (CS MARINELAND S.A.S., NIT 901.366.891-5) declara su compromiso con el respeto y la protección de los derechos humanos internacionalmente reconocidos en todas sus operaciones de survey hidrográfico, geofísica marina y apoyo/asesoría a la instalación de cable submarino, así como en sus relaciones laborales, comerciales y con las comunidades.

La empresa reconoce su responsabilidad de respetar los derechos humanos —evitando causar o contribuir a impactos adversos y previniendo o mitigando aquellos directamente vinculados a sus operaciones, servicios o relaciones de negocio— y de contribuir a su promoción dentro de su ámbito de influencia. Esta política es pública y orienta la actuación de la organización frente a la debida diligencia en responsabilidad social empresarial (CSR) y derechos humanos (HRDD) exigida por sus clientes internacionales.

The General Management of CONSTRUCCIONES Y SERVICIOS MARINELAND S.A.S. (CS MARINELAND S.A.S., Tax ID 901.366.891-5) declares its commitment to respecting and protecting internationally recognized human rights across all its hydrographic survey, marine geophysics and submarine cable installation support/consultancy operations, as well as in its labour, commercial and community relationships.

The company acknowledges its responsibility to respect human rights —avoiding causing or contributing to adverse impacts and preventing or mitigating those directly linked to its operations, services or business relationships— and to contribute to their promotion within its sphere of influence. This policy is public and guides the organization's approach to the corporate social responsibility (CSR) and human-rights due-diligence (HRDD) expected by its international clients.

2. MARCO DE REFERENCIA INTERNACIONAL / INTERNATIONAL REFERENCE FRAMEWORK

- La Carta Internacional de Derechos Humanos (la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y sus convenios fundamentales.
- Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGPs): proteger, respetar y remediar.
- Los Diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción.
- La Constitución Política de Colombia, la legislación laboral colombiana y la normatividad marítima aplicable a la operación embarcada.
- The International Bill of Human Rights (the Universal Declaration of Human Rights and the International Covenants on Civil and Political Rights and on Economic, Social and Cultural Rights).
- The International Labour Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its core conventions.
- The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs): protect, respect and remedy.
- The Ten Principles of the United Nations Global Compact regarding human rights, labour, environment and anti-corruption.
- The Political Constitution of Colombia, Colombian labour legislation and the maritime regulations applicable to shipboard operations.

3. ALCANCE / SCOPE

Esta política aplica a todos los directivos, empleados propios y personal en misión —administrativo y operativo embarcado— de CS MARINELAND S.A.S., en la sede de Cartagena, a bordo de embarcaciones propias, arrendadas o de terceros y en cualquier lugar donde la organización opere, en aguas jurisdiccionales colombianas y en aguas internacionales.

Su compromiso se extiende a la cadena de suministro y a los contratistas, subcontratistas, proveedores y aliados que participan en sus proyectos —incluido el personal embarcado provisto por terceros y las relaciones como subcontratista de operadores de cable submarino tipo tier-1—, a quienes se les comunica esta política y de quienes se espera el respeto de estos principios.

This policy applies to all directors, own employees and assigned personnel —administrative and shipboard operational staff— of CS MARINELAND S.A.S., at the Cartagena base, on board owned, chartered or third-party vessels and anywhere the organization operates, in Colombian jurisdictional waters and in international waters.

Its commitment extends to the supply chain and to the contractors, subcontractors, suppliers and partners taking part in its projects —including shipboard personnel provided by third parties and relationships as a subcontractor of tier-1 submarine cable operators—, to whom this policy is communicated and from whom respect for these principles is expected.

4. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS INTERNACIONALMENTE RECONOCIDOS / RESPECT FOR INTERNATIONALLY RECOGNIZED HUMAN RIGHTS

CS MARINELAND S.A.S. respeta la dignidad, la integridad, la libertad y la igualdad de todas las personas, y rechaza cualquier acción u omisión que vulnere sus derechos humanos. La empresa integra el respeto de los derechos humanos en sus decisiones, procesos y relaciones de negocio.

Cuando la legislación nacional y las normas internacionales de derechos humanos difieran, la organización cumple la legislación aplicable y busca, en la medida de lo posible, honrar los principios de los derechos humanos internacionalmente reconocidos.

CS MARINELAND S.A.S. respects the dignity, integrity, freedom and equality of all people, and rejects any action or omission that violates their human rights. The company integrates respect for human rights into its decisions, processes and business relationships.

Where national legislation and international human-rights standards differ, the organization complies with the applicable legislation and seeks, to the extent possible, to honour the principles of internationally recognized human rights.

5. PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL / PROHIBITION OF CHILD LABOUR

La organización prohíbe el trabajo infantil. La edad mínima de admisión al empleo es de quince (15) años, o la edad mínima establecida por la legislación nacional cuando esta sea superior. No se vincula a personas por debajo de dicha edad mínima en ninguna operación, en tierra o a bordo.

Se prohíbe que menores de dieciocho (18) años realicen trabajos peligrosos, nocturnos o que por su naturaleza o condiciones puedan afectar su salud, su seguridad, su desarrollo o su moral, en particular las actividades operativas y embarcadas propias del negocio. La empresa verifica la edad en sus procesos de vinculación y exige a sus proveedores y aliados el cumplimiento de esta prohibición.

The organization prohibits child labour. The minimum age for admission to employment is fifteen (15) years, or the minimum age established by national legislation where it is higher. No person below that minimum age is engaged in any operation, onshore or on board.

Persons under eighteen (18) years of age are prohibited from performing hazardous or night work, or work that by its nature or conditions may harm their health, safety, development or morals, in particular the operational and shipboard activities inherent to the business. The company verifies age in its hiring processes and requires its suppliers and partners to comply with this prohibition.

6. PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO Y LA ESCLAVITUD MODERNA / PROHIBITION OF FORCED LABOUR AND MODERN SLAVERY

CS MARINELAND S.A.S. prohíbe toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, esclavitud, servidumbre, trata de personas y explotación laboral. Nadie es obligado a trabajar mediante amenazas, coacción, engaño, retención de documentos de identidad, servidumbre por deudas ni imposición de tarifas de contratación a los trabajadores.

Los trabajadores conservan la libertad de terminar su relación laboral conforme a la ley y a su contrato, y el personal embarcado tiene garantizado el derecho a desembarcar y a repatriación según la normatividad marítima aplicable. Estos compromisos se desarrollan de manera específica en la Política y el programa de prevención del trabajo forzoso y la esclavitud moderna (POL-DES-009).

CS MARINELAND S.A.S. prohibits all forms of forced or compulsory labour, slavery, servitude, human trafficking and labour exploitation. No one is compelled to work through threats, coercion, deception, retention of identity documents, debt bondage or the imposition of recruitment fees on workers.

Workers retain the freedom to terminate their employment in accordance with the law and their contract, and shipboard personnel are guaranteed the right to disembark and to repatriation in accordance with applicable maritime regulations. These commitments are developed specifically in the forced-labour and modern-slavery prevention policy and programme (POL-DES-009).

7. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA / FREEDOM OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING

La organización respeta el derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a ellas, así como a negociar colectivamente, sin temor a represalias, intimidación o discriminación por dicha razón, conforme a la legislación colombiana y a los convenios de la OIT.

Cuando el ejercicio de estos derechos esté restringido por la ley aplicable, la empresa no obstaculiza el desarrollo de mecanismos alternativos y lícitos de representación y diálogo con los trabajadores.

The organization respects workers' right to establish and join trade unions and to bargain collectively, without fear of retaliation, intimidation or discrimination on that account, in accordance with Colombian legislation and ILO conventions.

Where the exercise of these rights is restricted by applicable law, the company does not hinder the development of alternative and lawful mechanisms of worker representation and dialogue.

8. NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE TRATO / NON-DISCRIMINATION AND EQUAL TREATMENT

CS MARINELAND S.A.S. promueve la igualdad de oportunidades y de trato, y rechaza toda discriminación por razón de raza, color, sexo, género, orientación sexual, edad, religión, opinión política o filosófica, origen nacional o social, estado civil, discapacidad, condición de salud o cualquier otra condición protegida, en los procesos de selección, contratación, remuneración, formación, promoción y terminación.

La prevención y el tratamiento del acoso laboral se rigen por la Política de Prevención del Acoso Laboral (POL-DES-003) y por el Reglamento Interno de Trabajo (PRO-HUM-004).

CS MARINELAND S.A.S. promotes equal opportunity and equal treatment, and rejects any discrimination on the grounds of race, colour, sex, gender, sexual orientation, age, religion, political or philosophical opinion, national or social origin, marital status, disability, health condition or any other protected characteristic, in selection, hiring, remuneration, training, promotion and termination processes.

The prevention and handling of workplace harassment are governed by the Workplace Harassment Prevention Policy (POL-DES-003) and by the Internal Work Regulations (PRO-HUM-004).

9. CONDICIONES DE TRABAJO DIGNAS, JORNADA Y DESCANSO / DECENT WORKING CONDITIONS, WORKING HOURS AND REST

La empresa garantiza condiciones de trabajo dignas y seguras, tanto en tierra como a bordo, y respeta las disposiciones sobre jornada laboral, horas extraordinarias, descansos y períodos de recuperación conforme a la legislación colombiana y a las particularidades del entorno marítimo por turnos y guardias.

La gestión de la fatiga y de las jornadas de trabajo del personal embarcado se desarrolla conforme al Programa de Gestión de Fatiga y Jornadas de Trabajo Embarcado (PRG-HSE-005) y al Reglamento Interno de Trabajo (PRO-HUM-004), asegurando períodos adecuados de descanso para preservar la salud y la seguridad de las operaciones.

The company ensures decent and safe working conditions, both onshore and on board, and observes the provisions on working hours, overtime, rest and recovery periods in accordance with Colombian legislation and the particularities of the shift- and watch-based maritime environment.

The management of fatigue and working hours of shipboard personnel is carried out in accordance with the Fatigue and Offshore Working-Hours Management Programme (PRG-HSE-005) and the Internal Work Regulations (PRO-HUM-004), ensuring adequate rest periods to preserve the health and safety of operations.

10. SALUD, SEGURIDAD Y TRATO DIGNO / HEALTH, SAFETY AND DIGNIFIED TREATMENT

La protección de la vida, la salud y la seguridad de las personas es un derecho fundamental y una prioridad de la organización. La gestión de la seguridad y la salud en el trabajo se rige por la Política Integrada de Gestión HSEQ (POL-DES-001) y por el Sistema Integrado de Gestión, con especial atención a los riesgos críticos de la operación marina.

La empresa asegura un trato digno y respetuoso, y prohíbe el acoso, la violencia, los tratos crueles, inhumanos o degradantes, los castigos físicos, la coacción y cualquier abuso, sea por parte de personal propio, de aliados o de terceros vinculados a la operación.

Protecting the life, health and safety of people is a fundamental right and a priority for the organization. Occupational health and safety management is governed by the HSEQ Integrated Management Policy (POL-DES-001) and by the Integrated Management System, with particular attention to the critical risks of marine operations.

The company ensures dignified and respectful treatment, and prohibits harassment, violence, cruel, inhuman or degrading treatment, corporal punishment, coercion and any abuse, whether by own personnel, partners or third parties involved in the operation.

11. SALARIOS JUSTOS Y PAGO OPORTUNO / FAIR WAGES AND TIMELY PAYMENT

La organización reconoce salarios y prestaciones que cumplen, como mínimo, la legislación colombiana y los estándares aplicables, y efectúa los pagos de manera completa y oportuna. Se garantiza la afiliación y el pago al Sistema de Seguridad Social conforme a la ley.

No se aplican deducciones salariales no autorizadas ni como medida disciplinaria, y se entrega a los trabajadores información clara sobre las condiciones de su remuneración.

The organization pays wages and benefits that meet, as a minimum, Colombian legislation and applicable standards, and makes payments in full and on time. Enrolment in and contributions to the Social Security System are guaranteed in accordance with the law.

Unauthorized wage deductions, and deductions as a disciplinary measure, are not applied, and workers are given clear information about the conditions of their remuneration.

12. DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS / HUMAN-RIGHTS DUE DILIGENCE

– Identificar y evaluar los riesgos e impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos en las operaciones propias y en la cadena de suministro,

– Identify and assess actual and potential human-rights risks and impacts in own operations and in the supply chain, with attention to groups in situations of

con atención a los grupos en situación de vulnerabilidad.

- Integrar los resultados en los procesos de decisión y prevenir o mitigar los impactos adversos mediante controles, cláusulas contractuales y planes de acción.
- Hacer seguimiento a la eficacia de las medidas adoptadas mediante indicadores, auditorías, inspecciones y evaluación de proveedores y aliados.
- Comunicar de manera transparente cómo se abordan los impactos sobre los derechos humanos a las partes interesadas que lo requieran.
- Reparar o cooperar en la remediación de los impactos adversos que la organización cause o a los que contribuya, a través de mecanismos legítimos.
- Priorizar las acciones en función de la gravedad y la probabilidad de los impactos, conforme a los Principios Rectores de la ONU (UNGPs).

vulnerability.

- Integrate the findings into decision-making processes and prevent or mitigate adverse impacts through controls, contractual clauses and action plans.
- Monitor the effectiveness of the measures adopted through indicators, audits, inspections and evaluation of suppliers and partners.
- Communicate transparently how human-rights impacts are addressed to interested parties that so require.
- Remediate or cooperate in the remediation of adverse impacts that the organization causes or contributes to, through legitimate mechanisms.
- Prioritize actions according to the severity and likelihood of impacts, in accordance with the UN Guiding Principles (UNGPs).

13. MECANISMO DE QUEJAS Y REMEDIACIÓN — NO REPRESALIAS / GRIEVANCE AND REMEDY MECHANISM — NON-RETALIATION

La organización pone a disposición de trabajadores, personal embarcado, comunidades y demás partes interesadas un mecanismo de quejas y reclamos en materia de derechos humanos, accesible y confidencial, que puede coincidir con el canal de denuncias / línea ética corporativa: [correo electrónico], [línea telefónica / formulario web] y [buzón físico o responsable designado]. Se admite el reporte anónimo.

Las quejas se atienden con imparcialidad y debido proceso, buscando la remediación efectiva de los impactos verificados. La empresa prohíbe y sanciona toda represalia contra quienes presenten una queja de buena fe o participen en su investigación.

The organization makes available to workers, shipboard personnel, communities and other interested parties an accessible and confidential human-rights grievance and complaint mechanism, which may coincide with the corporate reporting channel / ethics line: [e-mail], [telephone line / web form] and [physical mailbox or designated officer]. Anonymous reporting is accepted.

Grievances are handled with impartiality and due process, seeking the effective remediation of verified impacts. The company prohibits and sanctions any retaliation against those who file a grievance in good faith or take part in its investigation.

14. RESPETO A LAS COMUNIDADES LOCALES / RESPECT FOR LOCAL COMMUNITIES

CS MARINELAND S.A.S. respeta los derechos de las comunidades ubicadas en las áreas donde desarrolla sus operaciones costeras y marinas, incluidas las comunidades pesqueras y étnicas cuando corresponda, y busca prevenir y minimizar los impactos de sus actividades sobre sus medios de vida y su entorno.

La empresa promueve el diálogo respetuoso y de buena fe con las comunidades y autoridades, y atiende sus inquietudes a través de los mecanismos de relacionamiento y de quejas disponibles.

CS MARINELAND S.A.S. respects the rights of the communities located in the areas where it carries out its coastal and marine operations, including fishing and ethnic communities where applicable, and seeks to prevent and minimize the impacts of its activities on their livelihoods and environment.

The company promotes respectful, good-faith dialogue with communities and authorities, and addresses their concerns through the available engagement and grievance mechanisms.

15. EXPECTATIVAS A PROVEEDORES Y ALIADOS / EXPECTATIONS OF SUPPLIERS AND PARTNERS

La organización espera que sus proveedores, contratistas, subcontratistas y aliados —incluidos los que proveen embarcaciones, tripulación o personal especializado— respeten los principios de esta política y cumplan los estándares de derechos humanos aplicables. Estos requisitos se incorporan, cuando corresponde, en los procesos de selección, evaluación y en las cláusulas contractuales.

El incumplimiento reiterado o grave de estos principios por parte de un proveedor o aliado, y la falta de acciones correctivas, pueden dar lugar a la revisión o terminación de la relación comercial, conforme a lo pactado.

The organization expects its suppliers, contractors, subcontractors and partners —including those providing vessels, crew or specialized personnel— to respect the principles of this policy and to meet applicable human-rights standards. These requirements are incorporated, where appropriate, into selection and evaluation processes and into contractual clauses.

Repeated or serious non-compliance with these principles by a supplier or partner, and the absence of corrective actions, may lead to the review or termination of the commercial relationship, in accordance with what has been agreed.

16. GOBERNANZA Y RESPONSABILIDADES / GOVERNANCE AND RESPONSIBILITIES

Rol / Role	Responsabilidad principal / Main responsibility
Gerencia General · General Management	Aprobar y liderar la política, asignar recursos, rendir cuentas del desempeño en derechos humanos y garantizar el mecanismo de quejas y la no represalia. · Approve and lead the policy, allocate resources, account for human-rights performance and ensure the grievance mechanism and non-retaliation.
Talento Humano / HSEQ · HR / HSEQ	Integrar la debida diligencia en los procesos, verificar edad y condiciones laborales, atender quejas y hacer seguimiento a indicadores y acciones. · Integrate due diligence into processes, verify age and working conditions, handle grievances and monitor indicators and actions.
Líderes de proyecto y capitanes · Project leaders and masters	Asegurar condiciones dignas y seguras a bordo y en campo, respetar jornada y descanso, y prevenir abusos y discriminación. · Ensure decent and safe conditions on board and in the field, respect working hours and rest, and prevent abuse and discrimination.
Compras / Cadena de suministro · Procurement / Supply chain	Evaluar a proveedores y aliados frente a estos principios e incorporar los requisitos de derechos humanos en los contratos. · Assess suppliers and partners against these principles and incorporate human-rights requirements into contracts.
Trabajadores, personal en misión y aliados · Workers, assigned personnel and partners	Respetar los derechos humanos de los demás y reportar de buena fe cualquier vulneración a través de los canales disponibles. · Respect others' human rights and report any violation in good faith through the available channels.

17. APROBACIÓN, COMUNICACIÓN PÚBLICA Y VIGENCIA / APPROVAL, PUBLIC COMMUNICATION AND VALIDITY

Esta Política de Derechos Humanos ha sido revisada, aprobada y suscrita por la Gerencia General de CS MARINELAND S.A.S., como máxima instancia de la alta dirección, quien asume la responsabilidad de su implementación y cumplimiento en todos los procesos, sedes, proyectos y niveles de la organización, así como en su cadena de suministro dentro del ámbito de influencia de la empresa.

Este documento es público, se comunica a los trabajadores, al personal embarcado, a los contratistas y aliados, y se pone a disposición de clientes, comunidades y demás partes interesadas a través de

This Human Rights Policy has been reviewed, approved and signed by the General Management of CS MARINELAND S.A.S., as the highest instance of senior management, which assumes responsibility for its implementation and compliance across all processes, sites, projects and levels of the organization, as well as in its supply chain within the company's sphere of influence.

This document is public, is communicated to workers, shipboard personnel, contractors and partners, and is made available to clients, communities and other interested parties through the website and the

la página web y de los canales de comunicación de la organización. La Gerencia General la revisa al menos una vez al año, o antes ante cambios relevantes, y rige desde su aprobación hasta que sea reemplazada por una nueva versión aprobada.

organization's communication channels. General Management reviews it at least once a year, or earlier upon relevant changes, and it is in force from its approval until replaced by a new approved version.

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del cambio	Responsable
01	2026-07-24	Emisión inicial del documento, aprobado por Gerencia General. / Initial issue of the document, approved by General Management.	Técnico / HSE / Gerencia · Technical / HSE / Management